

东北师范大学文件

东师校发字[2017]59号

关于印发《东北师范大学“仿吾计划”实施办法》 (修订)的通知

各学院(部)、各部处、各直属单位:

《东北师范大学“仿吾计划”实施办法》(修订)已经由2017年3月27日校长办公会讨论通过,现予以印发,请遵照执行。

附件:东北师范大学“仿吾计划”实施办法(修订)

东北师范大学
2017年4月24日

附件：

东北师范大学“仿吾计划”实施办法（修订）

为大力实施“人才强校”战略，加快“世界一流师范大学”建设步伐，加强学校人才队伍和学科梯队建设，培养和吸引具有国内外领先水平的学科带头人，促进中青年杰出人才迅速成长，带动一批学科赶超、保持国内外先进水平，提升我校学术地位与学科竞争力，根据东北师范大学第十四次党代会精神，学校决定实施“仿吾计划”聘任制度，设立“仿吾特聘教授”“仿吾青年学者”和“仿吾青苗人才”岗位。

一、主要目标

以“稳定人才、吸引人才、培育人才”为核心，坚持“引育并举，内涵发展”，努力营造鼓励优秀人才脱颖而出的学术环境。通过实施“仿吾计划”，汇聚一批学术领军人才，储备两院院士和人文社科资深学者后备人选；造就一批具有较强创新能力和较大发展潜力的学术中坚力量，储备具有申报“长江学者奖励计划”特聘教授（以下简称“长江”）、国家杰出青年科学基金（以下简称“杰青”）或“国家高层次人才特殊支持计划”领军人才（以下简称“万人”领军）等国家高层次人才计划实力的后备人选；培养一批具有突出专业潜质的优秀青年骨干，储备“国家自然科学基金优秀青年科学基金项目”获得者（以下简称“优青”）、“国家高层次人才特殊支持计划”青年拔尖人才入选者（以下简称“青年拔尖”）、“长江学者奖励计划”青年学者（以下简称“青年长江”）等国家级人才的后备力量。

二、岗位管理原则

(一) “仿吾计划”服务于学校学科建设，按照“平等竞争、择优聘任、合同管理、严格考核”的原则进行岗位管理。

(二) “仿吾计划”实行岗位聘任制，按需设岗，动态调整。每次聘任岗位数量由学校根据学科建设规划和人才队伍建设目标确定。主要面向国家重点学科、学校重点建设(培育)学科、国家及教育部重点科研基地、新兴学科、交叉学科以及学校急需发展的其它学科进行选定。

(三) 学校人事处会同“仿吾计划”设岗单位负责相关学者的聘任与考核工作，日常管理工作由设岗单位负责。

三、岗位职责

(一) “仿吾特聘教授”岗位职责

1. 作为学科带头人，把握本学科发展方向和国际学术前沿，研究制定并组织实施学科发展规划。带领本学科学术团队开展创新性科学研究和教学工作，使本学科在其前沿领域保持、达到国内一流水平，或接近国际先进水平。

2. 面向国家重大需求和国际学术前沿，积极申请和承担国家重大、重点科研项目，开展原创性、关键性科学研究，在本学科顶级刊物发表科研论文，取得标志性重大科研成果。

3. 结合本学科前沿领域进展，讲授本学科核心课程，指导青年教师、研究生和博士后。

4. 领导本学科学术梯队建设，根据学科特点和发展需要，积极引荐院士、“长江”“杰青”等国家高层次人才，以及国内外具有优秀学术潜质的青年学者来校工作。

(二) “仿吾青年学者”岗位职责

1. 作为学术团队的带头人或核心成员，结合本学科发展方向和国际学术前沿，积极参与学科发展规划制定，并负责本研究方向建设。通过开展高水平的教学、科研工作，助推本学科在其前沿领域保持、达到国内一流水平。

2. 面向国家重大需求和国际学术前沿，积极申请和承担国家重大、重点科研项目，开展原创性、关键性科学研究，在本学科高水平国际学术刊物发表科研论文，力争取得标志性重大科研成果。

3. 结合本学科前沿领域进展，讲授本学科核心课程，指导研究生和本科生。

4. 参与本学科学术梯队建设，根据学科特点和发展需要，组建并带领青年学术团队进行创新性教学、科研工作。

5. 积极引荐国家级高层次人才，以及国内外具有优秀学术潜质的青年学者来校工作。

（三）“仿吾青苗人才”岗位职责

1. 结合本学科发展方向和国际学术前沿，作为学术团队重要成员，参与学科发展规划制定和本研究方向建设。通过开展高水平的教学、科研工作，助推本学科在其前沿领域保持或达到国内一流水平。

2. 面向国家重大需求和国际学术前沿，积极申请和承担国家级科研项目，开展原创性、关键性科学研究，在本学科主要学术刊物发表科研论文，力争取得标志性科研成果。

3. 结合本学科前沿领域进展，讲授本学科核心课程，指导研究生和本科生。

4. 参与本学科学术梯队建设，根据本学科研究特点，负责或参与创新型研究团队建设，凝练学术研究特色和方向。

5. 积极引荐国内外具有优秀学术潜质的青年学者来校工作。

四、聘任条件

(一) “仿吾特聘教授”岗位聘任条件

1. 具有大学教授或科研机构相应职称，截至申请当年1月1日，未满65周岁。

2. 具有良好的思想道德品质、严谨求实的学风、良好的团队精神和优秀的组织能力。

3. 具有深厚的学术造诣，在本学科领域取得过国内或国外学术同行公认的重要研究成果，高质量地完成本学科核心课程的教学工作。

4. 具有良好的发展潜质，对本学科建设和科研工作具有战略性和创造性构想，能够准确把握学科发展趋势，带领科研团队从事高水平的协同创新研究工作。

5. 身心健康，精力充沛，聘期内能够全职在校从事教学、科研工作。

6. 除以上条件外，应聘者须满足下列条件之一（以下各条中有多项条件并列的，应满足其中一项）：

(1) 国务院学位委员会学科评议组成员；教育部社会科学/科学技术委员会委员；国家有突出贡献的中青年专家；“百千万人才工程”国家级人选；申报国家杰出青年科学基金或“长江学者奖励计划”特聘教授进入最后一轮答辩者；国家级教学名师；全国百篇优秀博士学位论文指导教师。

(2) 任期内通过验收且至少通过一轮上级主管部门评估的部级及以上重点科研基地负责人。

(3) 国家重点研发计划且单个项目到我校经费 1000 万元及以上负责人；国家重大科技专项且单个项目到我校经费 1000 万元及以上负责人；国家自然科学基金重大项目负责人；国家社会科学基金重大项目首席专家；教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目首席专家；中央马克思主义理论研究和建设工程项目首席专家（召集人）。

(4) 国家自然科学基金委员会创新研究群体带头人；教育部“长江学者和创新团队发展计划”带头人；国家级教学团队带头人。

(5) 在《Science》或《Nature》上发表研究性论文的第一作者或第一通讯作者；发明专利经转让实施后到我校经费 500 万元及以上的第一发明人；国家自然科学基金重点项目负责人，且近五年以第一作者或第一通讯作者身份发表 JCR 1 区论文至少 3 篇；国家社会科学基金重点项目负责人，且近五年以第一作者或通讯作者身份发表学校科研部门认定的（下同）A 类专业期刊论文（或 A 类艺术、体育成果）至少 3 篇（项）；国家艺术基金项目到我校经费 100 万元及以上负责人，且近五年以第一作者或通讯作者身份发表 A 类专业期刊论文（或 A 类艺术成果）至少 3 篇（项）。

(6) 国家科学技术奖前两位完成人；国家社会科学基金项目优秀成果奖一等奖及以上奖励前两位完成人；高等教育（或基础教育）国家级教学成果奖一等奖及以上奖励前两位完成人；全国高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学/科学技术）一等奖及以上奖励第一完成人；教育部全国普通高等学校优秀教材奖一等奖及以上奖励第一完成人；吉

林省高等学校教学名师奖，并高等教育（或基础教育）国家级教学成果奖二等奖第一完成人。

（7）经校长推荐，个人带领本学科水平显著提升且团队涌现国家级优秀人才的人选。

（二）“仿吾青年学者”岗位聘任条件

1. 具有大学教授或科研机构相应职称，截至申请当年1月1日，人文社会科学类应聘者未满52周岁，自然科学、工程技术类应聘者未满42周岁。

2. 具有良好的思想道德品质、严谨求实的学风、良好的团队精神和优秀的组织能力。

3. 具有良好的学术造诣，在本学科领域取得过国内或国外学术同行公认的高水平研究成果，胜任本学科核心课程的教学工作。

4. 具有良好的发展潜质，对本学科建设和科研工作具有战略性和创造性构想，能够准确把握学科发展趋势，带领科研团队从事高水平的协同创新研究工作。

5. 身心健康，精力充沛，聘期内能够全职在校从事教学、科研工作。

6. 除以上条件外，应聘者应满足“仿吾特聘教授”岗位聘任条件第6条，或满足下列条件中的两项：

（1）“教育部新世纪优秀人才支持计划”入选者。

（2）“东师学者”特聘教授入选者。

（3）近五年，人文社会科学类应聘者主持1项B类及以上级别纵向项目，或2项C类纵向项目；自然科学、工程技术类应聘者主持1项A类纵向项目或2项B类纵向项目。

(4) 近五年，人文社会科学类应聘者以第一作者身份出版学术专著 1 部，以第一作者或通讯作者身份发表至少 7 篇 C 类及以上级别学术论文，其中 2 篇为 A 类论文（至少 1 篇为 A 类专业期刊论文）或 SCI（E）论文；自然科学、工程技术类应聘者以第一作者或第一通讯作者身份发表至少 8 篇 SCI（E）论文，其中至少 5 篇超过学科平均影响因子，或其中至少 3 篇的单篇 SCI（E）他引次数不低于 50 次。

（三）“仿吾青苗人才”岗位聘任条件

1. 具有大学副教授或科研机构相应职称，截至申请当年 1 月 1 日，人文社会科学类应聘者未满 40 周岁，自然科学、工程技术类应聘者未满 35 周岁。

2. 具有良好的思想道德品质、严谨求实的学风、良好的团队精神和优秀的组织能力。

3. 具有良好的学术造诣和稳定的研究方向，在本学科领域取得过国内或国外学术同行公认的创新性研究成果，胜任本学科重要课程的教学工作。

4. 具有良好的发展潜质，专业水准突出，学术视野广阔，对学术研究具有创新性、前瞻性构想，能够把握学科发展趋势，作为科研团队重要成员从事高水平的协同创新研究工作。

5. 身心健康，精力充沛，聘期内能够全职在校从事教学、科研工作。

6. 近五年，人文社会科学类应聘者主持 1 项 B 类及以上级别纵向项目，以第一作者身份发表至少 5 篇 C 类及以上级别学术论文，其中至少 1 篇为 A 类专业期刊论文或 SCI(E) 论文，或单篇的 CSSCI 他引次数不低于 15 次；自然科学、

工程技术类应聘者主持 1 项国家自然科学基金面上项目及
以上级别纵向项目,以第一作者或第一通讯作者身份发表至
少 3 篇 SCI (E) 论文,其中至少 1 篇超过学科平均影响因
子 2 倍,或其中至少 2 篇超过学科平均影响因子(或单篇的
SCI (E) 他引次数不低于 20 次)。

五、聘任程序

(一) 公开招聘。根据学科建设和人才队伍建设实际需要,面向海内外公开招聘。

(二) 个人申请。应聘者填写应聘申请表,向学院(部)提交应聘材料。

(三) 单位推荐。各学院(部)对应聘者的学术水平等方面进行评审,择优向学校推荐人选。

(四) 资格审查。由相关部门对推荐人选的申报材料进行审查核实。

(五) 通讯评议。邀请 3-5 名校外知名同行专家,对应聘者的申报材料通讯评议。

(六) 学校评审。学校组织专家评审;经讨论确定拟聘人选。

(七) 公示聘任。学校对拟聘人选进行公示;公示期满无异议,学校与受聘者签订岗位聘任合同,明确双方权利义务以及受聘者工作目标与工作任务。

六、管理考核

(一) “仿吾特聘教授”聘期一般为 5 年,最高可聘至 65 周岁。“仿吾青年学者”聘期一般为 5 年,人文社会科学类最高可聘至 55 周岁,自然科学、工程技术类最高可聘

至 45 周岁。“仿吾青苗人才”聘期为 3 年。聘期考核合格者，可继续申报。

(二)“仿吾计划”受聘岗位实行严格的聘期目标考核。期中考核由学院(部)负责，受聘者需向学院(部)提交工作进展报告，考核合格可继续聘任；聘期考核由学校负责。

(三)“仿吾特聘教授”在聘期内满足下列条件之一者视为考核合格：

1. 入选院士或“长江”“杰青”“万人”领军等国家级高层次人才计划。

2. 作为负责人使学校成功获批部级及以上科研平台。

3. 作为主要学科带头人，相关学科排名在教育部组织的高校学科评估中得到显著提升。

4. 协助引进至少 1 名院士、“千人计划”创新人才长期项目入选者(以下简称“千人”)、“长江”“杰青”、中科院“百人计划”入选者(以下简称“百人”)、“万人”领军、“千人计划”青年项目入选者(以下简称“青年千人”)、“优青”“青年拔尖”“青年长江”，或培养至少 1 名“长江”“杰青”、“万人”领军、“优青”“青年拔尖”“青年长江”等。

5. 以我校为第一承担单位且以排名第一身份(下同)获立 A 类纵向科研项目。

6. 以第一完成人身份(下同)获得全国高等学校科学研究优秀成果奖(人文社会科学)二等奖及以上奖励，或获得自然科学类 A 类奖励。

7. 在本学科领域顶级刊物发表国内外同行公认的标志性重大成果。

（四）“仿吾青年学者”在聘期内，须到一流院校或科研机构，师从一流导师进行学术交流，且满足下列条件之一者视为考核合格：

1. 入选“长江”“杰青”“万人”领军、“优青”“青年拔尖”“青年长江”、吉林省“长白山学者”特聘教授等高层次人才计划。

2. 作为负责人使学校成功获批部级及以上科研平台。

3. 助推学科建设取得新突破或学科排名显著提升。

4. 协助引进至少1名“千人”“长江”“杰青”“百人”“万人”领军、“青年千人”“优青”“青年拔尖”“青年长江”等。

5. 获立A类纵向科研项目。

6. 获得全国高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）三等奖及以上奖励，或获得自然科学类B类及以上奖励。

7. 在本学科领域顶级刊物发表国内外同行公认的具有较大学术影响的重要成果。

（五）“仿吾青苗人才”在聘期内满足下列条件之一者视为考核合格：

1. 入选“优青”“青年拔尖”“青年长江”、吉林省“长白山学者”特聘教授或更高层次人才计划。

2. 获立B类及以上级别纵向项目；在本学科领域顶级刊物发表国内外同行公认的重要成果，人文社会科学类以第一作者身份发表至少1篇A类专业期刊论文，自然科学、工程技术类以第一作者或第一通讯作者身份发表至少1篇超

过学科平均影响因子 2 倍的 SCI (E) 论文或至少 2 篇超过学科平均影响因子的 SCI (E) 论文。

3. 获得吉林省社会科学优秀成果奖一等奖或全国高等学校科学研究优秀成果奖(人文社会科学)三等奖及以上奖励,或获得自然科学类 B 类奖励(前 2 位)或 A 类奖励(前 3 位)。

(六)受聘者在聘期内调离须提前一年向学校提出调离申请,经学校同意后方可调离,并视具体情况承担相应的违约责任,学校自申请之日起解除“仿吾计划”聘任合同并停发相应岗位津贴。

(七)受聘者在聘期内如受到刑事处罚、违反学术道德规范或在申报“仿吾计划”过程中存在弄虚作假等行为,学校有权解除聘任合同并给予相应处分。

(八)受聘者在聘期内取得的教学、科研等成果均属职务成果,其发表相关论文、著作或申请有关知识产权、科研项目和奖励等,须同时署我校为第一署名单位。

七、支持方式

(一)“仿吾特聘教授”受聘者享受特殊岗位津贴标准为人民币 30 万元/每年(税前,下同)。“仿吾青年学者”受聘者享受特殊岗位津贴标准为 16 万元/每年。“仿吾青苗人才”受聘者享受特殊岗位津贴标准为 6 万元/每年。

(二)“仿吾计划”受聘者在聘期内如当选院士、“长江”“杰青”等更高级别人才,“仿吾计划”聘任合同自动终止,并按相应层次兑现待遇。“仿吾计划”特殊岗位津贴与其他人才奖励津贴的发放遵循就高原则,不重复享受。

（三）受聘“仿吾计划”岗位的引进人才，其安家费、购房补贴、科研启动费及其他待遇等按学校相关规定执行。

八、附则

（一）本《办法》自发布之日起实行，原《东北师范大学“仿吾计划”实施办法》（暂行）（东师校发字[2015]120号）同时废止。

（二）各学院（部）可参照本办法制订实施本单位的人才队伍建设计划。

（三）本办法由学校人事处负责解释。